

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆仕事を休む時の保障は？◆

「週25時間勤務のパートタイマーが、妊娠し、育児休業をとりたいていってきました。社会保険には加入していませんし、パートタイマーの育児休業は前例がないのですが、育児休業を与えなければなりませんか。何か本人が利用できる制度はありますか。」



■ 重要ポイント

雇用保険に加入していれば、育児休業給付金がもらえます。パートタイマーにも育児休業は付与しなければなりません。

育児休業で休むとき、私傷病で休むとき、業務災害で休むとき・・・様々な働けない場面でいろいろな保障があります。

■ 育児休業で休むとき

雇用保険に加入している人が、育児休業(女性の場合は産後休業の翌日から原則子供の誕生日の前々日まで)中で会社から給与が支払われないのであれば、育児休業給付金がもらえます。

休業に入る前の賃金の約67%のお金が180日間もらえ、その後は50%のお金がもらえます。

男性が育児休業を取る場合は、配偶者の出産日当日から育児休業の取得が可能で、同様の育児休業給付金がもらえます。

短時間労働者であれば、毎月数百円の雇用保険料を負担すると、数万円の給付金が10カ月ほどもらえるというイメージです。今後は雇用保険だけ加入している者が育児休業を申し出るケースが増えてくると思われます。1年

以上雇用保険に加入していることが受給の要件です。

社会保険に加入しているのであれば、育児休業期間中は保険料が免除されます。(免除は本人分だけでなく事業主負担分も)

■ 産前産後で休むとき

産前産後の期間については健康保険から出産手当金が支給されます。本人が健康保険に加入していなければなりません。標準報酬日額の3分の2のお金が産前産後の休業期間についてももらえ、その間は社会保険料の負担もありません。

■ 私傷病で休むとき

不注意で転倒してしばらく会社に行けない、あるいは、病気になって入院しなければならない・・・そんなときには健康保険から傷病手当金が支給されます。

療養のため業務につくことができず、給与をもらえないとき、休業4日目から、標準報酬日額の3分の2のお金がもらえます。支給開始日から1年6か月が限度です。



～ 難を転ずるに通じる縁起の良いナンテン ～

■ 業務災害で休むとき

工作中的の事故で怪我をしたり、病気になったりしたときは、労災保険から休業補償給付が受けられます。

育児休業給付金は雇用保険の加入者に限る保障ですし、出産手当金と傷病手当金は健康保険の加入者に限る保障ですが、業務災害の休業補償は労働者であればだれでも受けることができる所得補償です。

労働基準法が業務災害の休業補償を事業主に義務づけているからなのです。実務的には労災保険がこの役割を果たしています。

事故発生の時から遡って3か月の賃金をベースにして、平均賃金を出し、治癒するまで期間の限度なく休業補償を受けることができます。休業補償は平均賃金の6割ですが、特別支給金が2割加算されるので、働いていた時の約8割のお金がもらえます。

休業補償給付は休業4日目からの支給なので、3日間については事業主が直接補償しなければなりません。

休業補償は本人の過失で怪我をしても支給されるものです。また、治癒していない状態が続くのであれば、会社を辞めても支給されます。

業務上の災害とは、業務遂行性（労働者が、雇用の指揮命令の下に置かれている状態であること）と業務起因性（そのけがと仕事の間に関連性があること）の2つの要件を満たしている場合をいいます。

■ 通勤災害で休むとき

通勤途上の災害は、事業主が補償しなければならない性質のものではありません。しかし、通勤も業務に付随する行為であるとして、昭和48年から通勤災害にも労災保険から休業給付が行われています。（休業補償給付ではなく休業給付といいます）

通勤災害で休業の場合、業務災害と違って、最初の3日間について事業主に補償の義務はありません。

通勤災害とは、労働者が就業に関し、住居と就業の場所との間を合理的な経路及び方法により往復する途上における事故であって、業務の

性質を有しないものとされています。（労災保険法第7条）

日用品の買い物のために通勤経路をはずれた程度であれば通勤ですが、合理的な往復の経路を逸脱した場合、通勤災害とされない場合があります。

■ メンタル疾患で仕事を休むとき

家庭の人間関係のトラブルでメンタル疾患となる、借金など金銭的な悩み事からメンタル疾患を発症したなどで仕事を休むときは傷病手当金を請求します。

最近ではメンタル疾患になったのは会社が強い過重労働や、職場のいじめのせいだと労災申請する人が増えています。

業務災害は業務中の事故によるケガや病気など身体的なことだけに限りません。

長時間労働が続いてメンタル疾患になると業務が原因だと労災に認定される可能性があります。

部下指導の名の下に、人格を否定するような言動が執拗に続いたことが誘引となって、メンタル疾患となった場合も労災認定される可能性が高まります。

労災に認定された場合、治療費や薬代の本人負担はありませんし、働いていたときの8割の休業補償を治癒するまで受けることができます。

業務上の災害で休んでいる期間とその後30日は解雇が禁止されています。

労働者を保護するために手厚い給付となっている労災の休業補償ですが、精神疾患が業務災害とされ、労災認定されることは珍しいことではありません。

精神疾患の労災請求件数が増え続ける中、どのようなときに精神疾患が労災認定されるのか、平成23年12月に通達で判断基準が示されています。



トピックス

時間ではなく成果に対して賃金を払う？ 労働政策審議会 12月24日

ホワイトカラーの生産性を向上させようと、より柔軟な労働時間制度を導入する議論が進められている。

いわゆる残業代ゼロ法案。労働時間規制の除外（残業代や深夜手当を払う必要はない）を認めようという議論だ。

新制度の対象とする労働者に対して、企業は労働時間や在社時間を把握する義務を負う。過重労働防止のために 次のいずれかの措置を企業に義務付ける。

- ① 一定日数の休日取得
 - ② 労働時間の上限を設ける（労働時間の総量規制）
 - ③ 終業から翌日の始業までの勤務間に一定時間の休息確保
- 今後は対象者の年収や職種をどうするか、議論が続けられる。

⇒ 実現すれば労働時間制度の大改革となる。

労働関係の言葉**～ ストレスチェック ～**

改正安衛法による、ストレスチェック制度の施行は平成27年12月1日。

労働者本人に対する結果の通知は、医師などのストレスチェック実施者が、他の者に見られないよう封書、メールなどで行う。併せて必要に応じ面接指導を受けるよう勧奨することになる。

事業主への結果通知は労働者個人ごとに同意を得る必要がある。

【スタッフからひとこと】**「育休で復帰後は3カ月後に注意」**

産前産後・育児休業の間、社会保険と雇用保険の手続きで気が抜けません。

復帰後は残業ができない、短時間勤務など、賃金が下がることが多いようです。3カ月後の給与の変化を見て社会保険の月額変更届、養育特例の手続きを忘れないように行いましょう。

**【 ソーシャルワークにおける就労支援 】研修 講師 業務日記 12月〇日**

「医療相談員の就労支援研修で労働法規について研修講師をお願いしたい」と頼まれた。病院の医療相談員（MSW）は、病気を抱えた人の医療から生活相談、就労支援などさまざまな相談に応じている。就労支援に当たって、基礎的な労働関係法令の知識を身につけたいという。全国のMSWが参加した。

『就労』という言葉が私にはなじみがうすい。働くことなのに、労働でも勤労でも就職でもない。女性の就労、障害者の就労、就労ビザなど、何か困難なことを抱えながら働くときに就労と使うようだ。今回のテーマは難病をもつ方の就労支援であった。労働契約は、健康で労務提供する労働者と賃金を支払う使用者との契約が基本で、病気を抱えながらの労働という問題を労使関係だけで解決することはできない。病気が治っても就労



先の理解不足が病気を再発させたりするという。医療関係者、行政機関、職場の人事担当、福祉関係者など、連携が必要なことを意見交換して学ぶことができた。難題だ。